



---

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi

*The Influence Of Work Discipline On The Performance Of Employees Of Pt. Heritage Earth Transportation*

**Imam Malik**

Universitas Jayabaya, Indonesia

\*Email: [imammaliki144@gmail.com](mailto:imammaliki144@gmail.com)

\*Correspondence: Imam Malik

---

DOI:

10.59141/comserva.v3i07.970

### ABSTRAK

Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi disiplin kerja pada PT. Pusaka Bumi Transportasi, Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Pusaka Bumi Transportasi serta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif, sampel pada penelitian ini karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi yang berjumlah 41 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis koefisien korelasi regresi Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pusaka Bumi Transportasi, hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,906 > 2,023$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi. Berdasarkan hasil koefisien determinasi hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,906 > 2,023$ ) terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Transportasi.

### ABSTRACT

*In carrying out the production process, a company needs production factors that can support the achievement of company goals, these factors are raw materials, capital and people. The purpose of this study is to determine the condition of work discipline at PT. Pusaka Bumi Transportation, To find out the condition of employee performance at PT. Pusaka Bumi Transportasi and to determine the influence of work discipline on the performance of PT. Transportation Earth Heritage. The research method used in this study is quantitative descriptive research, the sample in this study is employees of PT. Heirloom of the Earth Transportation of 41 people. The types of data used in this study are primary data and secondary data, the data collection methods used are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is regression correlation coefficient analysis The results showed that the results of the hypothesis test between work discipline on employee performance at PT. Pusaka*

*Bumi Transportation, it is known from the results of the hypothesis test obtained by the results of the hypothesis test in this study showing  $t > table$  ( $7.906 > 2.023$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted means that there is a significant influence between Work Discipline on the performance of PT employees. Transportation Earth Heritage. Based on the results of the coefficient of determination, the results of the hypothesis test in this study show  $t > table$  ( $7.906 > 2.023$ ) there is a significant influence between Work Discipline on the performance of PT employees. Transportation Earth Heritage.*

**Keywords:** *Work Discipline; Employee Performance; Transportation.*

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia (Dwianto et al., 2019). Khususnya pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan tidak akan bisa mencapai tingkat kinerja yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah bagaimana seorang pekerja (karyawan) berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik ia melakukan tugas/pekerjaan yang diberikan. Perilaku disini dijabarkan sebagai efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas. Menetapkan target atau standar kinerja sangat penting dilakukan karena kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim dan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting bagi kinerja karyawan karena semakin baik disiplin karyawan, akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut (Hoki & Sofyan, 2019). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahan berdisiplin baik (Rizal & Radiman, 2019). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuan jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut (Dandung, 2022) (Andika, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas kiranya jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan, Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah PT. Pusaka Bumi Transportasi. Perusahaan ini mengalami penurunan dalam pendapatan, beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi

Transportasi antara lain Disiplin Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Afifah, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Tujuan penelitian ini untuk menilai sejauh mana kedisiplinan karyawan di PT. Pusaka Bumi Transportasi memengaruhi kinerja mereka, mengidentifikasi faktor-faktor spesifik dalam kedisiplinan yang berkaitan dengan efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja dan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran kedisiplinan dalam penurunan kinerja karyawan di PT. Pusaka Bumi Transportasi dan memberikan panduan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah tersebut.

## **METODE**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik non probability sampling kriteria yang dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan tetap PT. Pusaka Bumi Transportasi. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesepakatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, populasi yang dimaksud penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap yang ada di PT. Pusaka Bumi Transportasi sebanyak 70 karyawan, sedangkan sample dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap sebanyak 41 karyawan. Sampel seringkali diambil untuk mewakili populasi karyawan. Populasi penelitian dihitung dengan mengacu pada data yang ada sampai dengan agustus 2022 yang menyebutkan bahwa jumlah karyawan pada PT. Pusaka Bumi Transportasi tercatat sebanyak 70.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat (Heriyanto & Hidayati, 2016). Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi (Yantika et al., 2018).

Teori tentang kinerja dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya (Darmayanti, 2018). As'ad mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu (Hanafi & Yohana, 2017). Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus yang menyangkut proses ada dua teori yaitu:

- a. **Path Goal Theory**, Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar Lewin's. Ott berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulus yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari facilitating process dan inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu. Maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan (facilitating process) (Ananda, 2019) (Sari, 2020).

**b. Expectancy Theory**, Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar Lewin's. Ott berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulus yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari facilitating process dan inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu. Maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan (facilitating process).

Selain itu Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar Lewin's. Ott berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan (Bahri & Dahrul, 2019). Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulus yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari facilitating process dan inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu (Daud, 2021). Maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan (facilitating process). Penilaian kerja merupakan proses yang dilakukan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang personal dan untuk memberikan umpan balik bagi kesesuaian dan peningkatan kerja tim Afandi, (2018).

Hasil penelitian lanjutan dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan bahwa:

**1. Hasil uji regresi linier sederhana regresi yaitu :  $Y = -565.472 + 18.986X$ .**

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar -565.472 menyatakan, jika kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi nilainya sebesar -565.472. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 18.986 yang berarti, jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi meningkat sebesar 18.986. Hasil koefisien bernilai positif ini menandakan bahwa terjadinya hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi. Semakin besar/tinggi Disiplin kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi.

**2. Hasil uji koefisien korelasi**

Hasil perhitungan analisis korelasi sederhana yang diperoleh ( r ) sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan kuat dan positif. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan atau derajat keeratan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi \.

**3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai ( $r^2$ ) sebesar 0,616 atau 61,6%. Hal ini berarti Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 61,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Bumi Trasportasi Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**4. Hasil Uji Hipotesis**

Merujuk pada hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karywan PT. Pusaka Bumi Transportasi. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan penulis, diperoleh hasil

hitung  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7.906 > 2.023$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Bumi Transportasi.

Analisis Statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan antara variabel  $X$  dan  $Y$  maka dapat diformulasikan yaitu  $Y = -565.472$  dan  $X = 18.986$ . Konstanta sebesar  $-565.472$  menyatakan bahwa jika tidak ada Disiplin Kerja ( $X$ ), maka kinerja karyawan pada PT. Pusaka Bumi Transportasi nilainya sebesar  $-565.472$ . Koefisien regresi variabel  $X$  sebesar  $18.986$  artinya jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi mengalami peningkatan sebesar  $18.986$ . koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi, semakin baik Disiplin Kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Untuk memperjelas seberapa besar kontribusi variabel Disiplin Kerja dalam upaya mempengaruhi kinerja karyawan dapat diukur melalui analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan, hasil perhitungan analisis korelasi sederhana yang diperoleh ( $r$ ) sebesar  $0,785$ . Hal ini menunjukkan pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan kuat dan positif.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dari variabel Disiplin Kerja yang dinotasikan dalam besarnya  $R$  square sebesar  $0,616$  atau  $61,6\%$  artinya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $61,6\%$  sisanya sebesar  $38,4\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini. Sedangkan dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7.906 > 2.023$ ) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi.

**SIMPULAN**

Berdasarkan Uraian diatas, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: Korelasi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi sebesar 78,5% koefisien korelasi kuat dan positif. Hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 61,6% sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian, seperti: upah, pelatihan atau pengembangan diri, ketersediaan peralatan kerja. Untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan antara variabel X dan Y maka dapat diformulasikan yaitu  $Y = -565.472$  dan  $X = 18.986$ . Konstanta sebesar -565.472 menyatakan bahwa jika tidak ada Disiplin kerja (X), maka kinerja karyawan pada PT. Pusaka Bumi Transportasi nilainya sebesar -565.472. Koefisien regresi variabel X sebesar 18.986 artinya jika Disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi mengalami peningkatan sebesar 18.986. Berdasarkan hasil Uji hipotesis Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Bumi Transportasi, hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7.906 > 2.023$ ) artinya secara parsial terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Mengevaluasi kinerja karyawan, disiplin merupakan elemen krusial yang seringkali menjadi fokus utama manajemen. Namun, di samping disiplin, terdapat beberapa faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian untuk penelitian selanjutnya seperti motivasi kerja, pengaruh kepemimpinan atau komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafra Publishing, 3.
- Afifah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Medan.
- Ananda, R. E. D. W. I. P. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Karana Line Semarang). Skripsi.
- Andika, N. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 879–889.
- Bahri, S., & Dahrul, A. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Aparat Kodim 1401 Majene. *Mitzal (Demokrasi, Komunikasi Dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 4(1).
- Dandung, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Signora Kediri. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di

- Surabaya). *J-Macc: Journal Of Management And Accounting*, 1(1), 55–69.
- Daud, M. A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Furama Hotel Legian Kuta Badung Bali*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5(1), 73–89.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67–76.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22–25.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sari, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nissin Kogyo Batam. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(2), 27–34.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).